

命 令 書

申立人 全石油ゼネラル石油精製労働組合

被申立人 ゼネラル石油精製株式会社

主 文

- 1 被申立人は、別表1記載の者に対し、同表記載のとおり、昭和45年9月3日以降の未就労期間の賃金差額相当額および20,300円から各人の就労手当を差引いた差額相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合所属の従業員A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12、A13、A14（A15については本人死去につきこれを除く）について行った昭和45年9月22日付、同10月7日付、同10月14日付および同10月17日付の各配置転換命令を取り消し、同人らを原職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人は、別表2記載の者に対し、同表記載のとおり、昭和45年年末一時金のカット額相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、昭和45年12月17日付で行ったA16に対する訓戒処分およびA17に対する譴責処分を取り消さなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合所属の従業員に対する昭和49年夏期および年末一時金の支給基準を、全ゼネラル石油精製労働組合所属の従業員に対して行った支給基準と同等にし、差額相当の0.15か月分を支給しなければならない。
- 6 被申立人は、上記1、3および5の支払額に対して、それぞれ年5分相当額を加算して支払わなければならない。
- 7 被申立人は、縦1メートル以上、横2メートル以上の白色木板に下記のとおり、明瞭に

墨書し、被申立人の本社、川崎製油所および堺製油所の各正面入口の見易い場所に毀損することなく14日間掲示しなければならない。

記

全石油ゼネラル石油精製労働組合

中央執行委員長 A16 殿

会社の行った下記諸行為は、貴組合の弱体化を意図して行った貴組合員に対する不利益取扱いであり、かつ貴組合に対する支配介入であるとして、今般神奈川県地方労働委員会から労働組合法第7条に違反する不当労働行為である旨認定されました。

よってここに陳謝の意を表するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 1 昭和45年9月3日以降、貴組合員の就労を貴組合の脱退者と差別したこと。
- 2 就労手当の支給について、貴組合員を貴組合の脱退者と差別したこと。
- 3 昭和45年9月以降の就労に際し、貴組合員多数を不当に配置転換したこと。
- 4 昭和45年貴組合員11名に対し、試傭期間延長の措置をとったこと。
- 5 昭和45年年末一時金について、ストライキ、ロックアウトおよびロックアウト解除後の未就労期間に応じて減額支給したこと。
- 6 昭和45年12月17日付でA16氏を訓戒処分に、A17氏を譴責処分にしたこと。
- 7 昭和49年夏期および年末一時金の支給について、貴組合員を他組合の組合員と差別したこと。

昭和 年 月 日

ゼネラル石油精製株式会社

代表取締役 B1

- 8 昭和51年9月13日付で追加申立てされたA18解雇撤回に関する救済申立は却下する。

別表 1

氏 名	未就労期間の賃金差額相当額	就労手当差額相当額	合計金額
A19	5,625 円	8,400 円	14,025 円
A20	6,075	8,400	14,475
A21	5,235	8,400	13,635
A22	10,167	10,800	20,967
A23	11,617	10,800	22,417
A24	9,967	10,800	20,767
A 1	12,591	10,800	23,391
A25	13,906	12,600	26,506
A26	19,200	12,600	31,800
A27	12,327	12,600	24,927
A28	12,820	12,600	25,420
A29	12,820	12,600	25,420
A30	12,325	12,600	24,925
A31	13,312	12,600	25,912
A32	15,515	12,600	28,115
A33	14,036	12,600	26,636
A34	18,572	12,600	31,172
A35	12,787	12,600	25,387
A36	17,816	12,600	30,416
A37	19,954	13,500	33,454
A38	14,359	13,500	27,859
A39	14,910	13,500	28,410
A40	17,377	13,500	30,877

氏 名	未就労期間の賃金差額相当額	就労手当差額相当額	合計金額
A 41	19,954 円	13,500 円	33,454 円
A 42	17,377	13,500	30,877
A 2	16,183	15,300	31,483
A 3	22,591	17,400	39,991
A 43	30,086	17,400	47,486
A 44	29,654	17,400	47,054
A 45	36,124	17,400	53,524
A 46	45,129	17,400	62,529
A 7	21,695	18,300	39,995
A 9	23,547	18,300	41,847
A 8	25,862	18,300	44,162
A 14	27,308	18,300	45,608
A 10	27,308	18,300	45,608
A 47	22,563	18,300	40,863
A 5	28,581	18,300	46,881
A 12	28,117	18,300	46,417
A 4	27,307	18,300	45,607
A 11	28,117	18,300	46,417
A 48	24,935	18,300	43,235
A 6	22,563	18,300	40,863
A 15	31,069	18,300	49,369

別表 2

氏 名	金 額	氏 名	金 額	氏 名	金 額
A19	23,960円	A20	19,713円	A21	35,424円
A22	27,079	A23	32,372	A49	22,264
A1	27,903	A25	29,574	A26	43,440
A28	25,024	A29	25,024	A30	21,262
A31	23,422	A32	28,405	A33	25,024
A34	33,368	A35	27,705	A36	47,384
A37	37,115	A38	24,870	A39	25,123
A40	34,406	A41	41,956	A42	35,321
A2	44,098	A3	32,279	A43	46,064
A44	46,346	A45	58,969	A46	83,557
A7	27,688	A9	27,702	A50	32,232
A14	34,926	A10	36,175	A47	34,229
A5	40,269	A12	33,075	A4	32,238
A11	34,237	A13	33,833	A6	31,554
A15	44,647	A51	43,549	A52	43,223
A53	49,848	A54	53,193	A55	39,168
A56	34,209	A57	36,490	A16	67,332
A17	67,404	A58	43,549	A59	62,756
A60	39,973	A61	53,395	A62	32,950
A63	55,620	A64	38,542	A65	42,272
A66	38,437	A67	35,384	A68	34,996
A69	39,898	A70	27,755	A71	22,677
A72	36,563	A73	26,165	A74	29,432

氏 名	金 額	氏 名	金 額	氏 名	金 額
A75	27,158円	A76	29,638円	A77	29,892円
A78	15,957	A79	13,272	A80	20,748
A81	24,867	A82	40,301	A83	28,937
A84	27,682	A85	42,982	A86	34,033
A87	51,684	A88	56,414	A89	28,937
A90	53,217	A91	30,768	A92	28,759
A93	15,928	A94	28,303	A95	15,168
A96	13,082	A97	40,334	A98	29,378
A99	29,378	A100	40,003	A101	45,579
A102	37,151	A103	29,070	A104	29,573
A105	43,185	A106	51,094	A107	36,618
A108	31,090	A109	31,189	A110	38,756
A111	48,264	A112	31,189	A113	31,090
A114	34,446	A115	50,765	A116	52,475
A117	40,368	A118	42,703	A119	54,976
A120	58,022	A121	29,578	A122	36,613
A123	40,536	A124	31,279	A125	32,266
A126	28,797	A127	30,485	A128	28,061
A129	31,478	A130	56,922	A131	34,896
A132	33,670	A133	44,372	A134	30,155
A135	37,820	A136	34,408	A137	39,995
A138	48,564	A139	37,088	A140	76,877
A141	32,886	A142	60,862	A143	49,242
A144	33,894	A145	32,537	A146	50,015

氏名	金額	氏名	金額	氏名	金額
A147	29,929円	A148	31,100円	A149	56,009円
A150	35,708	A151	35,781	A152	54,527
A153	44,954	A154	51,324	A155	43,316
A156	37,164	A157	32,760	A158	37,092
A159	69,670	A160	68,068	A161	35,708
A162	40,550	A163	63,846	A164	54,345
A165	38,912	A166	35,781	A167	35,708
A27	21,900	A168	39,847	A169	34,400
A170	29,600	A171	32,327		

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都）に本社を置き、川崎、堺に製油所を有し、石油の精製を業とし、その従業員は現在約800名（本社約200名、川崎製油所約240名、堺製油所約360名）である。

(2) 申立人全石油ゼネラル石油精製労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員で組織する労働組合であり、昭和40年2月に結成され、昭和42年3月全国石油産業労働組合協議会（全石油）に加盟した。その組合員は、現在104名（被解雇者11名を含む。）である。

このほか会社には、昭和45年8月16日に結成された全ゼネラル石油精製労働組合（以下「新組合」という。）があり、その組合員数は約550名である。

2 本件の経過と内容

(1) 安全教育をめぐる対立

会社と組合は、かねてから要員問題や安全問題で対立を続けていた。たまたま、昭

和45年2月10日川崎製油所の四アルキル鉛混入作業場で火災が発生し、同月18日川崎市消防長から川崎製油所長あて消防法違反の是正勧告があったことを契機に、会社は、製油課・操油課の課員を対象にした安全教育を3月9日から12日の時間外に実施することとした。

これに対して組合は、3月6日の中央闘争委員会において川崎支部が会社とこの問題について交渉することを決定し、3月9日A18支部長が安全教育は長期的な計画に基づいて時間内に実施するよう申し入れ、3月10日には会社・支部間で交渉が行われたが、会社は既定方針どおり応急の安全教育を時間外に実施する旨を主張し譲らなかった。そこで支部執行委員会は会社の姿勢が変わらない場合には拒否指令を出すことを決定し、3月11日会社の態度を確認のうえ、「安全教育にかかわる時間外労働拒否の指令」を支部長名で出し、この指令は3月20日解除されたがその前後を通じ、安全教育は3月9日、11日、12日、13日、14日、20日、23日に実施された。

なお、堺製油所においては、この時期に安全教育は実施されず、同年6月に実施された。

(2) 昭和45年春闘時の紛争

昭和45年春闘時には、4月20日の本社部門の1時間ストをはじめとして、同日以後の無期限時間外労働拒否、川崎製油所の4月22日から24日に至る48時間全面火止めスト、堺製油所の4月27日から30日に至る72時間全面火止めスト、5月8日から9日に至る全面火止めストが行われ、春闘は5月20日に妥結した。

(3) A18の解雇

昭和45年5月29日会社は、さきの時間外労働拒否指令を業務阻害行為であるとして、A18川崎支部長を就業規則第17条第3号及び第9号により懲戒解雇し、同日終業間際に全従業員にその説明文を配布した。組合は同日抗議集会を開催して会社に説明を求め、翌5月30日第1回団体交渉において処分の全面撤回を要求し、5月31日には中央闘争委員会において不当解雇撤回闘争を行うことを決定した。その後6月2日から5日にわたって職場懇談会において職制に対して解雇理由の説明が要求され、6月6日

には堺支部から約130名の組合員が東上し、6月7日には臨時組合大会が開催され、①A18支部長への犠牲者救援規定の適用、②処分撤回を目差して自主闘争と法廷闘争を行うこと、③スト権を確立して6月中時間外労働拒否闘争を行うこと(87.5%で批准)などを決定した。また6月8日には川崎支部で堺支部組合員と合同早朝集会が行われ、同日午後には会社は説明会を開催した。

(4) 第二次処分

6月29日会社は、5月29日の行動などを理由として組合員に対し解雇4名、出勤停止10名の処分を発表した。ただし、そのうち川崎製油所関係はA38の出勤停止2日間の処分のみである。

(5) ロックアウトと新組合の発生

組合は、A18支部長解雇と第二次処分に対して全面ストで対抗することを決定し(88.4%で批准)、川崎支部においては7月23日から31日まで(堺支部では7月15日から)全面ストが行われ、さらにそれは8月1日から5日まで延長実行され、その後の方針は8月5日の組合の臨時大会で決定される予定であった。

会社は、8月2日川崎製油所および堺製油所の全面ロックアウトを実施し、それは9月2日の解除まで継続された。

組合は、8月5日の臨時大会において処分撤回闘争の続行を確認するとともに、全面ストを解除し、会社に就労を求めることを決定し、それを会社に通告した。その後ロックアウト解除・就労に関する団体交渉が8月6日、7日、8日、10日、14日、18日、26日、28日、31日、9月1日、2日の前後11回にわたって行われ、9月2日「ロックアウト解除・就労に関する協定書」が締結され、会社はロックアウトを解除した。

この間にあって、新組合は8月16日朝結成され、同日午後5時から会社と団体交渉が行われ、両者間に就労協定が締結され、会社は同日午後7時から新組合員(川崎製油所19名、堺製油所33名)を就労させた。

またこの間に、組合は8月17日中労委に対して、処分問題、ロックアウト解除、就労問題について、あっせんを申請したが、会社は、処分問題について譲歩の余地なし

として8月21日これを拒否し、ついで8月22日中労委から組合が処分問題をあっせん事項から外したので、あっせんに応ずるよう求められたが、8月25日組合の姿勢を理由に実質上これを拒否した。

(6) 組合脱退者の就労と就労待機・区分就労

会社は、新組合が結成された8月16日に、同組合員19名を即日就労させたのち、8月17日から組合との就労協定の成立した9月2日までの間に、組合を脱退し新組合に加入した62名を就労させ、ついで9月3日から川崎支部組合員の第1次就労が始まった日（9月14日）の前までの間に組合を脱退し新組合に加入した64名を就労させた。

9月2日の協定成立後組合は会社に対し就労時期の発表を再三促したが、会社は、9月8日に至って区分就労の青写真を組合に示した。その内容は第1次就労は9月14日～18日、第2次就労は10月1日前後、第3次就労は未定というものであった。その後9月25日に会社は第2次就労は9月28日～10月3日、第3次就労は10月12日～17日と発表した。

第1次就労は実際には9月14日から9月26日にわたって行われ、就業総人数は53名であって、そのうち組合を脱退した者40名、同期間内またはその後間もなく退職した者6名で、川崎支部の組合員として残っている者は7名である。

第2次就労は実際には9月28日から10月12日にわたって行われ、就業総人数は36名であって、そのうち組合を脱退した者14名、退職者3名で、川崎支部の組合員として残っている者は19名である。

第3次就労は実際には10月14日と17日に行われ、就業総人数は23名であって、そのうち組合を脱退した者5名で、川崎支部の組合員として残っている者が18名であり、川崎支部の役員はほとんどの第3次就労に集中している。

いま、これを表示すれば次表のとおりである。

以上の経過のうちに申立人組合の組合員数は著減し、川崎支部の人数は10月17日には堺からの配転者をふくめても60名程度となった。そして、組合員数の減少はその後も続いている。

就労時期	就労者 総 数	組合を脱 退し新組 合に加入 した者	その後退 職した者	川崎支部 組合員と して残っ ている者	左のうち 配置転換 された者
8月17日（新組合 結成の翌日）から 9月2日（就労協 定成立日）まで	62名	62名	0名	0名	—
9月3日から9 月13日（第1次就 労の前日）まで	64名	64名	0名	0名	—
第1次就労（9 月14日～26日）	53名	40名	6名	7名	1名
第2次就労（9 月28日～10月12 日）	36名	14名	3名	19名	1名
第3次就労（10 月14日および10 月17日）	23名	5名	0名	18名	13名

(7) 配置転換

会社は区分就労によって就労させた者のうち15名の配置転換を行ったが、その内容は下表のごとくである。

氏名	配転前の職場	配転後の職場	区分就労	就労年月日	配転年月日	組合役職の経歴
A 1	製造部工務課工事係	製造部操油課操油係	第1次	45・9・22	45・9・22	青婦人部副部長
A 2	〃 操油課操油係	〃 工務課付	第2次	45・10・7	45・10・7	
A 3	本社総務部購買課	事務部付	第3次	45・10・14	45・10・14	
A 4	製造部操油課操油係	製造部安全課保安係	〃	45・10・17	45・10・17	青婦人部執行委員、書記長
A 5	〃 製油課動力係	〃 〃 〃	〃	〃	〃	青婦人部執行委員
A 6	〃 工務課計電係	製造部付	〃	〃	〃	青婦人部執行委員
A 7	〃 製油課製油係	製造部工務課	〃	〃	〃	
A 8	〃 〃 〃	〃 〃	〃	〃	〃	職場委員、青婦人部専門委員
A 9	〃 〃 〃	〃 〃	〃	〃	〃	青婦人部長、職場委員
A 10	〃 〃 〃	本社技術部	〃	〃	〃	〃 、 〃
A 11	〃 操油課操油係	本社総務部庶務課	〃	〃	〃	中央執行委員
A 12	〃 〃 〃	製造部工務課	〃	〃	〃	臨時支部長、現支部長
A 13	〃 〃 潤滑油係	〃 安全課保安係	〃	〃	〃	
A 14	〃 製油課製油係	〃 〃 〃	〃	〃	〃	代議員（現執行委員）
A 15	技術管理部試験課	本社技術部製品開発課	〃	〃	〃	青婦人部学習部長、支部執行委員 50年12月死去

(8) 職制による組合脱退勧奨など

就労待機・区分就労が行われていた時期に次のような職制による組合脱退勧奨が行われた。B 2 工務課長は、昭和45年9月5日および7日にA 1に電話で組合脱退を勧奨し、同12日には同人の母に同趣旨の電話をした。B 2 工務課長は9月中旬、A 6の父親を会社呼んでA 6を退職させて欲しいと言った。B 3 試験課長は10月2日A 41に、組合脱退を勧奨した。B 4 製造部長代理は、10月1日A 37、A 38、A 39に組合脱退を勧奨した。

このほか、係長クラスによる組合脱退勧奨がかなり認められ、また45年春斗中会社が寮生の父兄を呼び寄せた席上で組合を非難したこと、46年に入って組長を集めて組合を非難したことが認められる。さらに49年には、B 5 課長が採用内定者の家庭を訪問して組合を非難した。

(9) 就労手当

会社は、就労手当として一律2,000円のほか、就労した日から10月16日（第3次就労完了の前日）までの日数に応じ1日300円の割合で計算した額を加算して従業員に支給した。したがって、就労手当の各人別支給額は、最高は8月17日就労者の20,300円から最低は10月17日就労者の2,000円に及ぶ。

(10) 就労待機中の賃金カット

会社は申立人組合員に対し、9月2日の就労協定成立から就労した日の前日までの期間については、基準内賃金の60%を支給した。

(11) 試傭期間の延長

会社の就業規則第5条には「会社は新たに従業員を採用しようとするときは、6か月以内の試傭期間を置く。その期間中の勤務が良好な者は考査により、またはよらずして試傭開始時にさかのぼって採用されたものとする。適格と認められないときは解雇するか、または事情により特にその期間を延長することがある。」と規定する。

会社は、昭和45年の新規採用者については、試傭期間中に長期のロックアウトがあり、また区分就労に伴う未就労期間があつて観察期間が不足するとして、試傭期間の

延長を決定し、9月11日、22日の両日にわたり両組合に通知した。その内容は次のとおりである。

「試傭期間中にロックアウトのあった者の本採用については、次の2項目を同時に満たす者について判定の上本採用とする。但し、本採用日付は2項目とも満了した翌日とし、遡及させない。

① 試傭後暦日数で6か月間経過したもの

② 就労後1か月間経過したもの

但し、本採用月日については、事務簡素化並びに実務上の取扱いとして、月の1日より15日迄に前記①、②の条件を満たした者についてはその月の1日付で、同じく16日より月末迄に満した者についてはその月の16日付とする。」

上記の延長規定により同年の新規採用者46名の本採用状況は、下表のごとくであった。

なお、試傭期間を延長した前例としては、本人の健康上の理由によるものが昭和35年、39年、43年に各1名、計3名があるが、ストライキ、ロックアウトを理由とする事例はない。

所属	氏名等	入社年月日	就労日	本採用日	備考
組 合	A169	45・2・7	45・9・14	45・10・1	
	A172	45・2・16	45・9・18	45・10・16	
	A101	〃	〃	〃	
	A173	〃	45・9・29	〃	
	A174	〃	45・10・3	45・11・1	
	5名	45・2・6 ～3・27	45・9・2 ～10・3	45・10・1 ～11・1	のち新組合加入
組 合	A65	45・4・1	45・9・16	45・10・16	
	A94	〃	45・9・18	〃	
	A91	〃	〃	〃	
	A92	〃	〃	〃	
	A105	〃	45・9・28	〃	
	A2	〃	45・10・7	45・11・1	
組合外	30名	〃	45・9・1 ～9・14	45・10・1	23名新組合加入 1名非組合員
計	46名				

(10) A16・A17の処分

昭和45年11月5日午前11時ごろ、A16は同じく技術部に配転された同僚のA17、A10、A58の3名とともに、旧職場である計器室に挨拶に赴いた。その席で、A16がC1に新組合に寝返ったことを非難したところ、C1がA16の衿首をつかんで押しながら「出てゆけ」とどなるというトラブルがあったが、他の従業員の制止もあってすぐ納まり、C1は暴力を謝り、A16は了解した。この事件について会社は、12月17日付でA16の無断離席について就業規則第16条第4号により訓戒処分に付した。C1については嚴重注意とした。

同行したA17は計器室で同僚と挨拶を交わしたのち、同控室へ入り、そこにいたC2と挨拶を交しC2が去ったので、机上の新聞紙をとって長椅子に寝て読んでいるとこ

ろへB 5 課長が来てこれを咎め、両者間で口論となった。これを理由に会社は12月17日付でA17を就業規則第16条第4号により譴責処分に付した。

(13) 昭和45年年末一時金のカット

昭和45年の年末一時金は、すでに年間協定によって年末2.8か月とする旨会社・組合間で合意されていたが、会社はストライキ・ロックアウト期間が長期にわたったことを理由に、

① 7月15日以降のストライキ、ロックアウト期間中については、1日につきも $\frac{1}{184}$ カットする。

② ロックアウト解除後の未就労期間については、1日につき $\frac{0.4}{184}$ カットする。

との案を提示した。これをめぐる団交は、11月13日から12月5日に至る間に前後7回行われ、会社は第3回団交において

③ 別枠で10,000円積み増す

との修正案を示した。

組合はこの回答を不満とし中労委にあっせん申請をしたが、会社はこれを拒否した。

新組合員の支給日に当る12月5日組合は、残金の請求権を放棄しない旨を明言し、また別枠の10,000円の受取りを拒否したうえ、確認書に押印し、10余日後に年末一時金を受取った。

上記の結果、最初に新組合に加入した者は24日間のカットにすぎないのに、就労の遅れるにつれてカット日数が増加し、第3次就労の最後の者に至っては85日間にもおよぶこととなり、ちなみに同年の年末一時金は申立人組合員平均約1.8か月、新組合の組合員平均約2.35か月、両組合を合せた全員の平均は2.15か月となった。

なお、過去においてストライキを理由とする一時金カットの前例は存在しない。

(14) 昭和49年の一時金差別

ア 昭和48年の一時金交渉において、①1年間協定なら年間7.10か月、②2年間協定なら7.25か月、ただし2年目の昭和49年分については、業界相場が7.25か月を越えたら、その超過分を上乗せするという会社の最終案に対し、新組合は2年間協定で

妥結し、申立人組合は1年間協定で妥結した。

イ 組合は昭和48年11月14日「インフレ手当」を要求し、会社は同年12月26日「特別支給金」69,000円（0.76か月）を全従業員に支給する旨を回答し、昭和49年1月これを支給した。

ウ 昭和49年の一時金交渉は、5月27日組合が夏期6.0か月を要求したのに対し、6月7日会社が、①1年間協定なら7.10か月、②2年間協定なら7.25か月と回答し、前後6回の団体交渉のうへ6月18日会社・組合間において、①会社は年間7.10か月を算定基準で計算した夏期分を組合員がとりあえず受領することを認める、②本件交渉は今後とも継続して行うということで合意が成立し、その旨の確認書が取り交され、一時金の夏期分を7月5日に支払われた。その後、会社・組合間で交渉は継続して行われたが、合意はえられなかった。

エ 同年秋、一時金の冬期分をめぐって、会社・組合間に交渉が再開された。団体交渉は10月25日から11月21日まで前後7回行われた。会社は当初から前年同様の7.10か月を主張して譲らず、また夏の交渉のときに示した2年間協定なら7.25か月の案は撤回した。11月8日組合はこの件について中労委にあっせん申請したが、11月11日会社はこれを拒否した。結局、11月21日に組合が本件を理由とする争議行為は行わないが、第三者機関において争うことを否定するものではないとの了解事項つけて、確認書を取り交し、一時金は年間7.10か月の計算で11月29日に支払われた。

オ 新組合は前年からの2年間協定による7.25か月、どちらの労働組合にも属さない者も7.25か月、計算期間の途中で申立人組合を脱退したのも7.25か月の計算で一時金が支給された。

カ 昭和50年度の一時金は、申立人組合も新組合もともに1年間協定の6.90か月であった。

第2 判断および法律上の根拠

1 就労待機・区分就労および配置転換について

(1) 会社の主張

(7) 会社は区分就労を決定した理由として次のように主張する。

第1に職場秩序の維持である。石油精製プラントの運転には、上下の命令系統はもとより、従業員間の横の関係も含めてチーム・ワークが要求されるが、申立人組合員と新組合員・非組合員との関係はいまだ険悪であって、申立人組合員を一度に就労させるとどのようなトラブルが起こるか分らない。とくに申立人組合員中には過去に職場秩序を乱した者が相当数いて、それらの者が正常に就業するかどうか不安である。よって過去の就労態度がそれほどひどくなかった者から順次就労させ、その実績をみて就労対象者の範囲を広げる。

第2に業務上の必要性である。会社は、非組合員を中心とし外部の応援を加えた自主生産体制を計画していたが、9月2日の就労協定成立に伴って通常の全面生産再開に移行することとし、①第1次就労では、スタートアップ作業に必要な人員を確保する。ただし、職場秩序に問題のない者で充足する。②第2次就労では、プラントがオンストリームになり生産が安定してきた段階で必要になってくる関連業務と、製油部門で応援要員と交替していくのに必要な人員を充足する。③第3次就労では、上記のいずれにも該当しない者、つまり残りであって、業務が全面的に再開され通常の運営形態に戻ったときに必要な人員を充足する。という考え方に基づくものであったとする。

(4) また会社は配置転換について次のように主張する。

① 生産再開には配置転換が必要である。

② その人選は、原則的に第3次就労者を配転させた。その理由としては、第3次就労者はロックアウト前に職制吊るし上げ、業務妨害行為を行った者で、同様な行為におよばないという保障がなく、また人間関係も破壊されているので旧職場では受け入れ難い。

③ 安定生産に必要な人員は第1次および第2次就労で充足されているので、第3次就労者は旧職場で不要であり、したがって新分野で心機一転して出直すほかない。

- ④ 配転先は、従来からあった業務はすでに人員が充足していたので、強化拡充を要する業務や新設の業務となり、各人の適性に依拠して行った。

(2) 組合の主張

組合は区分就労および配転について次のように主張する。

- ① プラントの運転開始には通常の3倍の人員を用意しなければならぬほど人員を必要とするにもかかわらず、組合員の就労は待機させおてり、一方で組合を脱退して新組合に移った者はすぐに就労させている。
- ② 職場秩序維持を名目上の理由とする区分就労や配転は、組合活動に対する報復である。
- ③ 職場秩序を乱した度合に依拠して就労を区分したと会社はいうが、新組合に行けば免罪になっており、会社は区分就労を新組合育成・組合弱体化の武器に使った。
- ④ 配転対象者は組合の活動家であり、それらの者を製油所の中核部門から排除した。
- ⑤ 配転先は、特段に仕事のないところや、社内的に評価の低いところである。
- ⑥ 配転の実施方法は懲罰的であり従来あったような本人への内示もなく、了解もとろうとしなかった。
- ⑦ 配転したため、新たに人を雇ったりしている。

(3) 以下判断する。

- (7) およそ本件は、会社が組合の川崎支部長A18を軽々に処分したことに始まる。

従来から要員問題や事故多発をめぐる安全問題をめぐって、会社と組合は対立を続けていたが、昭和45年2月10日に川崎製油所の四アルキル鉛混入作業所で火災が発生して、それが本件の発端となった。川崎市消防長から消防法違反の是正勧告を受けた会社は、これを機に従業員の安全教育を実施することとしたが、組合は会社の安全教育の内容が不十分で官庁向けのゼシユチュアにすぎないこと、それが時間外に行われることに反対し、その是正を申し入れた。

これに対して会社が既定方針を変更しなかったため、A18支部長名の「安全教育にかかわる時間外労働拒否指令」が出されたところ、会社は、5月29日業務命令違

反として一挙にA18支部長を解雇するという強硬手段に出た。

支部長解雇に怒った組合は、不当解雇撤回闘争を展開した。

会社は、5月29日の解雇理由の説明を求めた際の言動を理由に、6月29日組合員14名に対する第二次処分をなした。

支部長解雇とそれにつづく第二次処分に反発した組合は、全面ストで対抗することを決定し、それは川崎支部では7月23日から31日まで実施され、さらに8月5日まで延長された。

これに対して会社は、8月2日から全面ロックアウトを実施して対抗した。

以上をみると、本件が会社のA18支部長に対する解雇処分に始まり、その後、会社・組合双方がそれぞれ対抗手段をエスカレートさせて行ったものと認められる。

(イ) 会社は、8月2日から全面ロックアウトを実施したが、8月16日新組合が結成されるとその日のうちにこれと就労協定を結び、同日夜から就労させている一方、組合のロックアウト解除・就労の要求に対しては、8月6日、7日、8日、10日、14日の5回の団体交渉において組合の反省を求めるのみであって、実質的な就労条件の交渉に入らず、新組合発足後も組合に対して同じような態度を継続し、8月18日、26日、28日、31日、9月1日、2日の6回の団体交渉を経て9月2日の「ロックアウト解除・就労に関する協定」の成立を見るのであるが、この期間に組合を脱退し、新組合に加入した62名については就労を認めている。このような会社の組合に対する就労交渉に関する差別および就労実施に関する差別について、その正当性を首肯させる理由が認められない。

(ウ) 9月2日の就労協定成立により会社はロックアウトを解除したが、申立人組合員に対して9月14日の第1次就労に至るまで就労を待機させており、その間に組合を脱退し新組合に加入した64名には就労を認めている。また、この期間およびそれにつづく区分就労実施中に、会社職制による組合脱退勧奨の事実が認められる。

(エ) 会社は、区分就労の計画立案に際しても、また会社自らも認めているように、その就労順序を決定する基準として、職場秩序をみだすおそれある者を後廻しにする

ことにしている。これは、組合員の過去の言動を一方的に評価し、それによって一方的に将来を予断するものであって、就労を延引させる正当な理由とは認められない。

また、それは正常な労務の提供を約した9月2日の就労協定の趣旨にも反するものである。

そして、現実の結果は、認定した事実で明らかなように、第1次就労者は計53名中組合脱退者が40名で、組合員は7名、第2次就労者は計36名中組合脱退者が14名で、組合員が19名、第3次就労者は計23名中、組合脱退者が5名で、組合員が18名となっており、組合の幹部、役付、組合活動家はほとんど第2次、第3次就労に集中しており、第3次就労の申立人組合員18名中15名が次項にみるように配置転換になっている。

(オ) 会社は配置転換の理由について、①配転対象者は「旧職場で受け入れ難い」というが、それは新組合員のみでその職場を埋めた結果であり、また前記の予断にもとづくものであって、首肯し難く、②必要な人員が第1次および第2次就労者で充足されているので、第3次就労者は旧職場で不要というが、業務のベテランの組合員を第3次就労に残して経験の浅い者でその職場を埋めていて、これまた首肯し難い。

また、配転先は、その後の実態をみても、必ずしも必要とは認められない業務が多く、さらに操油係、製油係、動力係等のベテランを保安係に配転したり、余り仕事のない業務に配転したりして適性を考慮したとは認められない。

また、配転に際して従来は本人に内示し、その了解をとっていたが、今回に限ってそれらの措置は一切とられていない。

以上からみると、会社のとった配置転換の措置は、組合幹部や組合活動家の集っていた製油所の中核部門から、同人らを排除しようとしたものと認められる。

(カ) 以上を総合的に勘案すると、会社が申立人組合員に対して行った就労待機、区分就労および配置転換の諸措置は、会社がこれらの諸措置を利用して申立人組合員に対して不利益取扱いを行ったものであり、それによって組合員を圧迫し不安とあせ

りを高め、組合脱退を助長して、組合の弱体化を図ったものであって、組合に対する支配介入行為であり、労働組合法第7条第1号・第3号に該当する不当労働行為である。

2 就労手当について

会社は、就労手当支給を一律2,000円のほか10月16日までの就労日数1日につき300円加算したのは、業務再開・正常化についての労使協力の奨励金という意味のほか、全員就労までの労苦に対して慰労金を支払う趣旨によるものであると主張するので、以下判断する。

たしかに就労手当は会社の算出方式どおりに算出され、支給されている。しかし、この手当の各人の支給額は、就労がもっとも早かった者の20,300円から、就労が遅れたものほど次第にその額が小さくなり、第3次就労の最終日に就労した者は一律2,000円のみであるというように、個人別に大差がついている。これを、前項ですでに不当労働行為と認定した一会社が、申立人組合員の就労をことさらに遅滞させる一方、組合を脱退し新組合に移った者はすぐ就労させている一事実と併せ考えれば、この就労手当支給も申立人組合員に対する不利益取扱いであり、組合の弱体化を図ったものと認められる。

3 就労待機中の賃金カットについて

会社は、就労待機期間中の賃金を基準内賃金の60%とするということは、9月2日の就労協定の内容であり、組合も同意したものであり、会社は単にこれを実行したに過ぎないと主張する。

たしかに就労協定には就労待機期間中の賃金を基準内賃金の60%とする旨が協定されている。しかし、申立人組合員らが会社によって就労を遅延させられなかったならば、基準内賃金の100%が取得できたものであり、さらにそれ以上に基準外賃金をも取得できたはずであるから、前項に述べたと同様の理由によって、この就労待機中の賃金カットも申立人組合員に対する不利益取扱いであり、組合の弱体化を図った行為の一環と認められる。

4 試傭期間の延長について

会社は、試傭期間を延長したのは、長期のロックアウト区分就労に伴う未就労期間によって観察期間が不足したためであると主張するので、以下判断する。

会社が発表実施した試傭期間延長の規定をみるに、①試傭後暦日数で6か月間経過したもの、②就労日1か月間経過したものとの2条件から成り、しかも2条件を同時に満たすものとなっているが、2月、3月入社の場合はもとより4月1日入社のものでも9月末日には6か月経過となるから第1条件は有名無実であり、本採用の日付の決定はもっぱら第2条件にかかることとなる。すなわち2月、3月入社のものでも、4月1日入社のものでも、9月15日までに就労しないと10月1日に本採用とならぬわけであり、実際にも認定した事実で明らかのように、そのように実施されている。

これは、会社が観察期間をロックアウト後の就労期間にしぼったものと解される。すなわち会社は、2月、3月入社の場合は、すでにロックアウトまでに6か月に近い就労期間があったにもかかわらず、もっぱらロックアウト後の就労期間によって本採用日付を決定しており、また、試傭期間延長の規定も9月中旬に至るまで示していない。また、4月1日入社の方については、ロックアウトまでの就労期間は約4か月であって、会社のいうようにロックアウト期間を観察期間から除外するとすれば、9月15日就労のものは観察期間が約4か月半となるわけである。

かくて、ロックアウト後の就労期間のみによって本採用日付を決定したことは、その、時期が区分就労による申立人組合員差別が行われ、職制による組合脱退勧誘が行われた時期であると考えれば、また、45年の新入社員46名中本採用が延期された者が16名であって、うち11名が申立人組合員であり、残り5名も当時は組合に属しており、後に脱退したものであることを考えれば、会社のとった試傭期間延長の措置は、申立人組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、ひいては申立人組合の弱体化を図ったものと断ぜざるをえない。

5 A16、A17の処分について

就業規則第16条は譴責または減給（訓戒を含む）の規定であり、同4号は「就業諸規則または火気取締規則に違反したとき。」とある。A16、A17の処分理由が、①就業規則

第23条違反（無断職場離脱）、②就業規則第3条（服務心得）第1項「従業員は職制に定められた上長の指示に従い、職場の秩序を保ち、同僚互いに協力して職務を遂行し、上長は所属従業員の人格を尊重し、率先その職務を遂行すること。」に対する違反の二つであることについては当事者間に争いはない。

A16、A17に同行して無断離席したA10、A58の両者がなんら処分されていないことを考えると①のみでは処分理由たり得ないことは明らかである。

そこで②について考察する。A16の場合は、A16がC1の新組合加入を非難したことに始まるといえども、C1の暴力行為によってことが大きくなったものであり、しかも、その場で両者間で納まりがついたものであるから、会社がA16処分に踏み切る理由としては薄弱である。次にA17の場合は、A17が長椅子に寝ころんだ直後にB5課長が入室して来て、その事情を十分に認識せず、いきなり高圧的に叱責したことからA17も反抗的態度をとり、両者間に口論となったものと認められ、会社がA17を「譴責」処分にまですた理由としては説得力に乏しい。

もとより処分の軽重を定める権限は会社に存するが、①②をあわせてもこれまでにこの程度のことで処分した事例がないこと、会社が区分就労・配置転換などで申立人組合の弱体化を図ってきた直後のできごとであることを勘案すると、このA16、A17処分も申立人組合員に対する不利益取扱であり、組合の弱体化を図る一手段であると解せざるをえない。

A17はその後組合を脱退しているが、それによって不当労働行為の救済の必要性が失われたものではない。

6 昭和45年年末一時金カットについて

会社は、同一時金は団交の末、組合が会社の主張を容れ、確認書を取り交した上で支給したものであり、現在に至ってこれを不当労働行為とする組合の主張は労働協約を勝手に覆するものであり、暴論であると主張し、組合は、会社の押しつけが不当労働行為であり、確認書は12月19日までに同書記載の金額を支払うことを合意したものにすぎず、残金請求権を放棄せぬ旨を明言したうえ内金として受取ったものであり、これを明確に

するため別枠の10,000円の受領を拒否したと主張するので、以下判断する。

会社、組合間の年末一時金をめぐる団体交渉の経過をみるに、会社はすでに合意のあった年末2.8か月を変更して、第1回団交においてストライキ中の不労、ロックアウト中の不労、ロックアウト解除後の不労につき日割りで一時金をカットする会社案を提示し、以後一貫してそれを固執している。会社は一時金減額の理由にストライキによる減収をあげるが、一時金の支給月数を一律に下げる案は願慮せず、ひたすら日割カットの会社案に固執し、第3回団交で別枠10,000円(0.2か月に当る)を上積みしたのみで、会社の当初案どおりに決定している。

認定した事実2(13)のような烈しい個人差を生む年末一時金の改訂案を会社が提示し、終始これに固執し、組合をして新組合員の支給日に至ってやむなくこれを受けざるを得ないように追い込んだことは、すでに認定したように区分就労そのものが不当労働行為である上に、さらにそれに加えて申立人組合員を不利益に取扱い、申立人組合の弱体化に追い討ちをかけたものと認めざるをえない。

なお、会社は組合が確認書に押印したことを重視するが、組合は残金請求権を放棄せぬ旨を明言し、さらにそれを明確にするため別枠の10,000円の受領を拒否したものであるから、不当労働行為の救済を求める権利を失うものではない。

7 A18の解雇について

申立人組合は、昭和45年5月29日付でなされた川崎支部長A18に対する懲戒解雇は不当労働行為であり、昭和47年3月7日の横浜地裁川崎支部の仮処分決定に基づいて就労請求しているにもかかわらず、現在まで就労拒否を継続しているから除斥期間徒過には該当しないと主張するが、その論理は容認できず、A18解雇撤回の救済請求は昭和46年8月19日申立の本件に昭和51年9月13日に至って追加申立されたものであるから、労働組合法第27条第2項に該当し、当委員会としては、この申立を受けることができない。

8 昭和49年の一時金差別について

昭和48年は申立人組合が、1年間協定7.10か月を選択したものであるから、問わない。

昭和49年の一時金は当然新たに交渉されるべきものであり、毛の夏期分の交渉におい

て、組合は夏期分のみで6か月を要求したのに対して、会社は前年同様に1年間協定なら7.10か月、2年間協定なら7.25か月を主張してまとまらず、取りあえず7.10か月の計算で一時金を受取り、交渉は継続することにしたものであるから、この段階においては1年間協定が成立したものでなく、7.10か月が決定したものでもない。

こうした事情を受けて始まった冬期分の交渉において、会社は夏期分の交渉のとき示した2年間協定なら7.25か月の案は撤回し、1年間協定7.10か月の案のみにしぼり、これに固執している。元来49年の一時金交渉は新たな交渉であるから、その額は交渉をつくして決めるべきものであるにもかかわらず、その交渉経過をみるに会社には交渉によって決めようとする態度が見られず、組合の中労委へのあっせん申請に対しても、7.10か月がマキシマムであって譲歩の余地がないとの理由で拒否している。そして7.10か月とする根拠についても、他社が48年と同率であるからとするのみで、理由に乏しい。

以上を、昭和45年の組合分裂以降の会社が採った申立人組合弱体化措置と併せ勘案すると、一時金についての回答を1年間協定、2年間協定の二本立にして組合が2年間協定を即座に受け入れないことを奇貨として1年間協定には不利益な条件を提示し、最終段階へきて、にわかに2年間協定をひっこめて組合の選択の余地をうばい、闘争力の弱まった組合に1年間7.10か月を押しつけたものであり、巧みに申立人組合員に不利益取扱を行い、組合の弱体化を計ったものと認めざるをえない。

よって当委員会は、労働組合法第27条・労働委員会規則第43条及び第34条により主文のとおり命令する。

昭和52年8月5日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐藤 豊三郎